

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) DURI



Oleh:

EMIRINA
NIM. 10771000003

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

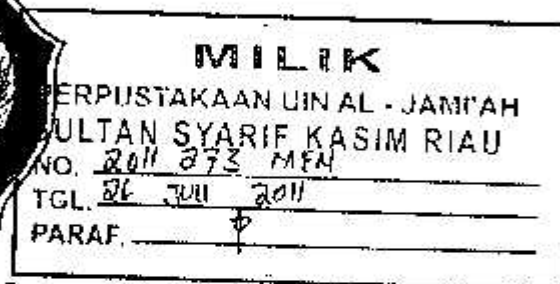
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2011

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) DURI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Ilmu Sosial Pada Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*



Oleh:

EMIRINA

NIM. 10771000003

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Emirina
NIM : 10771000003
Fakultas : Ekonomi dan ilmu Sosial
Jurusan : Manajemen S1
Judul : "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS
ORGANISASI PADA PT. MEGA AUTO
FINANCE (MAF) DURI"

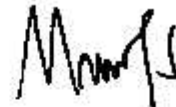
TIM PENGUJI:

KETUA

SEKRETARIS



Drs. Azwar Harahap
NIP. 19560202 198403 1 002

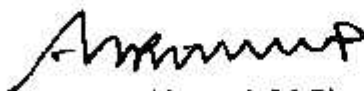


Meri Sandora, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

ANGGOTA :

PENGUJI I

PENGUJI II



Drs. Almasri, M.Si
NIP. 19670801 20050 1 007



Schani, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) DI DURI

Oleh:

EMIRINA

Penelitian ini dilakukan di PT. Mega Auto Finance (MAF) Duri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF). Adapun populasi yang dijadikan sampel berjumlah 43 orang dengan menggunakan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut diolah menggunakan program SPSS V.13.

Berdasarkan hasil olahan program SPSS terbukti bahwa secara parsial variabel karakteristik organisasi tidak mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), ini dibuktikan dengan T hitung variabel karakteristik organisasi adalah 0,259 dengan tingkat signifikan 0,797 karena $0,797 > 0,05$. Pada variabel karakteristik lingkungan tidak mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), ini dibuktikan dengan T hitung variabel karakteristik lingkungan adalah -0,150 dengan tingkat signifikan 0,882 karena $0,882 > 0,05$. Pada Variabel karakteristik pekerja mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), ini dibuktikan dengan T hitung variabel karakteristik pekerja adalah 6,662 dengan tingkat signifikan 0,000 karena $0,000 < 0,05$. Pada variabel kebijaksanaan dan praktek manajemen tidak mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), ini dibuktikan dengan T hitung variabel kebijaksanaan dan praktek manajemen adalah 1,157 dengan tingkat signifikan 0,225 karena $0,225 > 0,05$. Sedangkan secara simultan keempat variabel bebas (karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen) secara bersama-sama mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF) ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 13,246 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Nilai R sebesar 0,763, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 yang artinya 53,8% dari karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

Keyword : Efektivitas organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen.

2. Buat kakak ku Elvina dan suami 'Yazid' juga Susiana dan suami 'Jony',
terimakasih atas kasih sayang, dukungan, motivasi dan do'a juga kritik
sarannya yang telah diberikan buat adx. Love U.
3. Bapak dekan fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
4. Bapak Mahendara Romus, Mcc, Ph.d selaku ketua jurusan Manajemen dan
Penasehat Akademis serta ibu Lusiawati, SE, MBA selaku sekretaris
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
5. Bapak Drs. Almasri, Msi selaku pembimbing I dan bapak Nopri Ahadi, SE,
MM selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan
bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen serta staf karyawan tata usaha fakultas ekonomi dan
ilmu sosial universitas islam negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru.
7. Pimpinan beserta seluruh jajaran PT. Mega Auto Finance yang telah banyak
memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data,
informasi dan wawancara.
8. Buat adek-adek ku Arie, fitin, Elvi, terimakasih atas dukungan dan do'a
buat Mbak, Sehingga mbak bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku, JB alias Herman, Iman, Agung, Tony, faisal, ha'ady,
Putra, Prapti, Rizka, reny, weny dan teman-teman Mgt B lainnya, ingatlah
selalu denganku. Dan buatlah teman-teman fekonsos dan junior-junior kita

berani maju, pantang menyerah sebelum bertindak dan lakukan yang terbaik demi masa depan.

10. Buat cowok-cowok yang pernah singgah di Hati ku, Dedi Iskandar, Dedi Gunawan, Dadang Saputra, Ahmad Nisfu, Said Yusri Ulya, Wilki Handaya, dan khususnya “Asril Ramadhan”, terimakasih atas kasih sayang dan cinta yang pernah terukir dalam hati ini dan menumbuhkan benih motivasi yang membangun sehingga kini Rina mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga kenangan yang kita lalui bermanfaat buat kita dan menjadi referensi terindah untuk menjalani hidup yang lebih baik. Amiiiiinn,,,, !!

Semoga Allah SWT memberikan hidayah dan petunjuk_Nya kepada kita semua dan smoga skripsi ini bermanfaat bagi mahasiswa lainnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarrahkutup

Pekanbaru, April 2011

Penulis

EMIRINA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Efektivitas Organisasi	9
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi.....	17
2.3 Usaha Efektivitas dalam Organisasi.....	32
2.4 Efektivitas Organisasi menurut Pandangan Islam.....	33
2.5 Hipotesis.....	36
2.6 Variabel Penelitian	37
2.7 Operasional variabel.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	39
3.2 Jenis dan Sumber Data	39
3.3 Metode Pengumpulan Data	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.5 Uji Kualitas Data	40
3.6 Uji Asumsi Klasik	42
3.7 Analisis Data	43

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan	47
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.3 Aktivitas Perusahaan	50

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Demografi Responden	51
5.2 Deskripsi Variabel	52
5.3 Uji Reliabilitas dan Validitas	63
5.4 Uji Normalitas Data Penelitian	66
5.5 Uji Asumsi Klasik	67
5.6 Analisa Hasil Penelitian	69
5.7 Uji Hipotesis	71

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno "*ménagement*", yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Dalam manajemen terdapat ruang lingkup kegiatan yang luas, sebab pada hakikatnya manajemen bersifat Universal yakni adanya manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen kepegawaian dan lain sebagainya. Pada penyusunan dan pembahasan tulisan ini penulis mengambil perihal manajemen kepegawaian. Kemudian penulis mempersempit pembahasan pada masalah mewujudkan efektivitas organisasi.

Di dalam organisasi terdapat manajemen yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, merupakan satu kesatuan system untuk mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran. System dalam sebuah organisasi merupakan suatu totalitas himpunan

bagian-bagian satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan organisasi tersebut.

Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh sebab itu kiranya salah satu cara untuk mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan secara interen dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi.

Seorang pemimpin mengusahakan terjadinya keselarasan antara tugas/pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang/bagian yang satu dengan orang/bagian yang lain, sehingga diharapkan tidak terjadi kesimpang siuran, ketidaktepatan serta dobel pekerjaan antara yang satu dengan yang lain. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Efektivitas dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sekali karena merupakan salah satu tolak ukur perusahaan didalam mencapai suatu tujuan. Efektivitas organisasi diukur melalui kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang benar sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya, efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi yang ditetapkan, yang artinya seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai yang diharapkan.

Karena suatu pekerjaan dituntut untuk selesai tepat pada waktu, sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan dengan lebih menekankan penggunaan

sumber daya yang ada seperti waktu, dana dan tenaga. Sebagaimana yang dikemukakan Siagian bahwa efektivitas adalah : penyelesaian tugas yang tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai dengan baik atau tidak sangat tergantung bagaimana tugas-tugas tersebut dilaksanakan dan diselesaikan.

Adam Indrawijaya (2000:214) mengatakan bahwa efektivitas organisasi adalah : efektivitas perscorangan atau dengan kata lain bila setiap anggota organisasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul.

Efektivitas organisasi menurut M. Richard Steer (2001:204) pada dasarnya adalah : efektifitas individu para anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Jadi efektivitas organisasi adalah : tingkat sejauhmana suatu organisasi yang merupakan system sosial dengan segala sumber daya yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Dari kutipan tersebut diatas, menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tersebut merupakan suatu tanggung jawab semua pihak dalam lingkungan organisasi dalam upaya mencapai keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan kerja yang dapat berlangsung secara efisien dan efektif, dimana untuk pencapaian ini perlu diusahakan terdapat keselarasan dan keserasian semua pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dalam mencapai efektivitas organisasi suatu perusahaan harus memahami faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, baik itu faktor yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yang bersangkutan.

Tabel 1.1 Fungsi dan jabatan personal pada PT. Mega Auto Finance (MAF)
Dari

No	Nama	Jabatan	Fungsi
1	Kasten juniel	Kepala Cabang	Adalah orang yang ditunjuk oleh direktur utama untuk membantu penyelesaian tugas perusahaan
2	Satria	Koordinator AO / Surfeor	Accounting officer yang bertugas mensurvei kelayakan konsumen untuk diberikan kredit yaitu dari segi penghasilan dan kelengkapan berkas (KTP, KK, Slip Gaji, Surat Tanah, dll)
3	Charles	Koordinator Pos	Yang berfungsi untuk mengontrol pekerjaan AO dan Kolektor di Pos
4	Donal Juliandi	Koordinator Colektor	Yang bertugas menagih angsuran untuk konsumen yang mengalami penunggakan diatas satu hari
5	Ulfa Hajar	Administrasi	Yang berfungsi menginput dan mengecek kelengkapan yang masuk dari setiap bagian AO dan Kolektor

Sumber : PT. Mega Auto Finance

PT. Mega Auto Finance (MAF) merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pembiayaan. Khususnya pada PT. Mega Auto Finance (MAF) karena perusahaan mempekerjakan karyawan yang memiliki keahlian, maka dituntut agar seluruh karyawan bekerja dengan efisien dan efektif disemua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.

Penerimaan tenaga kerja di PT. Mega Auto Finance (MAF) selama ini di informasikan di kantor Depnaker setempat, melalui Karyawan-karyawan MAF dan Website MAF itu sendiri.

Untuk mengetahui tenaga kerja yang diterima tersebut ditempatkan berdasarkan jenjang pendidikannya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel I.2 : Klasifikasi Pendidikan Karyawan PT. Mega Auto Finance Tahun 2007-2010

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan			
		2007	2008	2009	2010
1.	S1	11	18	21	15
2.	D1	3	2	-	1
3.	D3	5	6	6	3
4.	SMA Sederajat	13	14	16	24
Total		32	40	43	43

Sumber : PT. Mega Auto Finance

Pada Tabel diatas menunjukkan klasifikasi pendidikan karyawan PT. Mega Auto Finance (MAF) yang berbeda - beda jumlahnya setiap tahun Jenjang pendidikan karyawan yang diterima PT. Mega Auto Finance (MAF) terdiri dari latar belakang pendidikan umum diantaranya: SMA Sederajat dan jenjang pendidikan khusus diantaranya: D1,D3 dan S1. Dimana penempatan penerimaan

tenaga kerja menurut jenjang pendidikan terbagi atas dua yaitu: pendidikan umum ditempatkan pada jabatan non staff dan pendidikan khusus ditempatkan pada jabatan staff.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana tentang rencana kerja yang dilakukan oleh PT. Mega Auto Finance (MAF) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3 : Rencana Kerja dan Realisasi Kerja Pada PT. MAF Tahun 2007 – 2010

Rencana Kerja	Target dan Penjualan							
	2007		2008		2009		2010	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<ul style="list-style-type: none"> • Target Penjualan • Target Overdue • Pencapaian Pekerjaan (Ketelitian, Kebersihan, Kerapian) 	95-100%	68%	95-100%	80%	95-100%	70%	95-100%	85%

Sumber : PT. Mega Auto Finance (MAF)

Dari penjelasan diatas dapat dilihat beberapa dari rencana kerja yang pencapaian penyelesaiannya lambat atau belum mencapai 95%-100% pada waktu yang ditentukan. Dari tabel diatas dapat kita lihat realisasi rencana kerja yang tercapai dari target yang telah ditentukan yaitu pada tahun 2007 mencapai 68%, dan mengalami kenaikan yg cukup baik pada tahun 2008 yaitu mencapai 80%, kemudian pada tahun 2009 turun menjadi 70% dan naik kembali pada tahun 2010 menjadi 85%. Dari penjelasan tabel diatas dapat kita lihat bahwa PT. MAF mengalami fluktuasi (naik-turun) dalam mencapai realisasi rencana kerja dengan terget yang telah ditentukan.

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas organisasi di PT. Mega Auto Finance (MAF) yang berjudul : “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) DURI”

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut : “Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF) Duri”.

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk dapat menambah pengalaman dalam melakukan penelitian.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan memperoleh masukan atau informasi yang berguna sehubungan dengan pelaksanaan proses seleksi dan efektifitas organisasi.
- c. Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini terdiri dari enam bab yang saling terkait satu sama yang lainnya didalam kesatuan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian dan proses pengadaan tenaga kerja dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian oleh data dan sumber data yang diperoleh dari perusahaan yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta letak dan lokasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang bagaimana efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance yang meliputi efektifitas organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi, sumber efektifitas organisasi dan usaha efektifitas dalam organisasi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang terakhir ini akan berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Efektivitas Organisasi

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Dalam memberi pengertian efektivitas sangat banyak yang memberikan pendapat yang berbeda-beda sesuai dengan pandangan dan kepentingan masing-masing diantaranya sebagai berikut :

Lipham dan Hoch dalam Mulyasa (2002:83) mengemukakan efektivitas merupakan suatu kegiatan dari faktor pencapaian tujuan, yang memandang bahwa efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan bersama bukan pencapaian tujuan pribadi.

Menurut Adi Gunawan dalam kamus besar bahasa indonesia (2003 : 113) yang menjelaskan bahwa efektivitas lebih bermakna pada hasil guna, yaitu hasil dari suatu kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan.

Menurut Kumorotomo (2005 : 362) efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil tidaknya pekerjaan itu dilakukan.

Menurut Septi Winarsih (2005:179) efektivitas adalah: tercapinya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi.

Sedangkan Indrajaya (2003:259) menjelaskan pengertian efektivitas, yaitu : suatu program pengembangan manajemen pada dasarnya dilakukan dengan membandingkan tujuan dan sasaran program yang sudah dirumuskan dengan hasil nyata yang dapat dicapai.

Kemudian Richard M. Sterr (2001:203) efektivitas adalah : suatu taraf yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya, secara ideal taraf efektivitas dapat dinyatakan dengan ukuran dan seberapa jauh organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dan optimal.

Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup atau cultural serta sikap mental memungkinkan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Pada pokoknya pribadi yang efektif dalam melakukan pekerjaan secara baik sesuai dengan apa yang hendak di buat didalam hidup ini dan mampu mengembangkan kepercayaan yang sehat pada diri sebagai pribadi serta pada kemampuan yang ada padanya. Pribadi yang efektif mampu mengembangkan kekuatan dasarnya yang wajar serta stabil di dalam hidup dan percaya atas kemampuan diri menghadapi serta mengatasi tantangan-tantangan hidup secara sukses.

Pengertian efektif itu sendiri menurut Fx. Soedjadi (2002:37) adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan

waktu yang ditetapkan. Namun target-target yang telah dicapai itu tentunya juga harus dihubungkan dengan mutunya.

2.1.2 Pengertian Organisasi

Organisasi bukanlah fenomena yang jauh dan tak pribadi (*impersonal*), organisasi itu sangat saling berjaln dalam hidup kita sehari-hari, ia ada dimana-mana dan mempengaruhi kita semua. Kita semua adalah anggota dari masyarakat organisasi (orang yang bekerja dalam kelompok untuk mencapai berbagai tujuan).

Untuk dapat memahami pengertian tentang efektivitas organisasi, kita harus mengerti terlebih dahulu arti atau definisi dari organisasi. Dalam memberikan pengertian organisasi sangat banyak yang memberikan pendapat yang berbeda sesuai dengan pandangan dan kepentingan masing-masing diantaranya :

Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig (2002:6) mendefinisikan Organisasi yaitu : menstruktur dan memadukan (*Integrating*) kegiatan yaitu kegiatan orang-orang bekerja sama dalam hubungan yang saling bergantung.

Yang artinya bahwa organisasi itu terdiri dari :

- a. Pengaturan yang berorientasi sasaran (orang dengan tujuan)
- b. Sistem spikososial (orang yang berinteraksi dalam kelompok)
- c. Sistem teknologis (orang yang memakai pengetahuan dan teknik)
- d. Interaksi kegiatan-kegiatan yang terstruktur (orang yang bekerja bersama dalam hubungan-hubungan yang berpola).

Stephen P. Robbins (2003:6) mendefinisikan organisasi sebagai proses penggabungan pekerjaan para individu atau kelompok untuk pembentukan berbagai macam badan usaha dengan bakat-bakat yang ada guna melakukan tugas-tugas dan peraturan aktivitas untuk mencapai tujuan yan telah ditetapkan.

Stiphen P. Robbins (2006:595) mendefinisikan bahwa ada tiga Desain (rancangan) Organisasi yang lazim digunakan, yaitu :

1. Struktur Sederhana

Struktur yang dicirikan oleh derajat rendah departementalisasi, luasnya rentang kendali, otoritas terpusat pada satu orang dan sedikit formalisasi.

2. Birokrasi

Struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai lewat spesialisasi, aturan dan pengaturan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan kedalam departemen-departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sangat sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando.

3. Struktur Matriks

Struktur yang menciptakan dua garis wewenang : gabungan departementalisasi produk dan fungsional.

Sedangkan menurut Anthony (2000:48) organisasi adalah : sekumpulan orang yang bekerja dalam sistem untuk mencapai pekerjaan yang telah di bagi-bagi, ini dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Atmosudirjo (2000:121) memberikan pengertian organisasi yaitu : struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Aspek-aspek penting dari definisi diatas adalah :

- a. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai
- b. Adanya sistem kerja sama yang terstruktur dari sekelompok orang.
- c. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
- d. Adanya penetapan dan pengelompokkan pekerjaan yang terintegrasi
- e. Adanya ketertarikan formal dan tata tertib yang harus ditaati
- f. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas
- g. Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi
- h. Adanya penempatan orang-orang dan alat-alat organisasi

Kemudian unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi adalah :

- a. Manusia adalah : organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan)
- b. Tempat kedudukan adalah: organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya
- c. Tujuan adalah : organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai

- d. Pekerjaan adalah : organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- e. Struktur adalah : organisasi itu baru ada jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi adalah : organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis
- g. Lingkungan adalah : organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.

1.1.3 Perilaku Organisasi

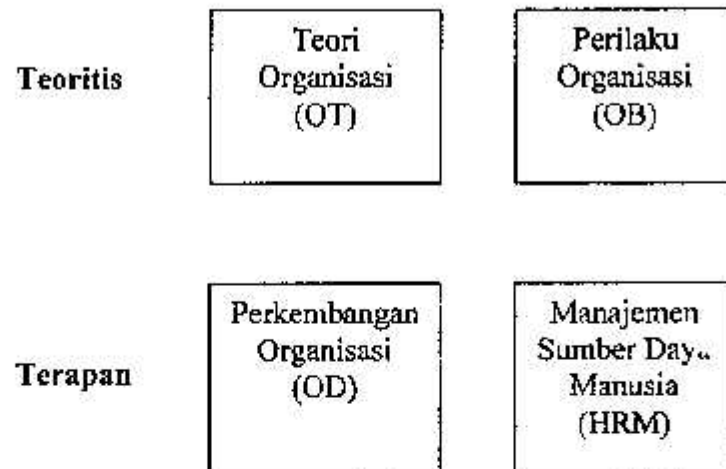
Stephen P. Robbins (2003) mendefinisikan Perilaku Organisasi (OB) adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

OB terkait dengan studi terhadap apa yang dilakukan orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Dan karena OB secara khusus mengamati keadaan yang terkait ketenagakerjaan, hendaknya tidak terkejut bila mendapati OB menekankan pada perilaku yang dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, keabsenan, pengunduran diri karyawan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

Adapun ilmu-ilmu yang mendukung bidang OB, yaitu :

1. Psikologi
Ilmu yang berusaha menilai, menjelaskan dan seringkali mengubah perilaku manusia dan binatang lain.
2. Sosiologi
Studi tentang hubungan manusia dengan sesamanya.
3. Psikologi Sosial
Satu bidang dalam psikologi yang mencampurkan konsep-konsep dari psikologi dan sosiologi, dan memfokuskan pada pengaruh seseorang terhadap orang lainnya.
4. Antropologi
Studi tentang masyarakat untuk mempelajari manusia dan aktifitasnya.
5. Ilmu Politik
Studi tentang perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan politik.

Fred Luthans (2006 : 19) mendefinisikan Perilaku Organisasi sebagai berikut :



Gambar 2.1.3 Menunjukkan hubungan dan penekanan yang sangat umum antara perilaku organisasi (OB) dan berbagai disiplin ilmu yang terkait seperti teori organisasi (OT), perkembangan organisasi (OD) dan manajemen sumber daya manusia (HRM). Seperti ditunjukkan, OB cenderung lebih berorientasi pada teori dan berada pada level mikro analisis. Secara khusus OB berasal dari banyak kerangka teoritis ilmu perilaku yang difokuskan pada pemahaman dan penjelasan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Seperti ilmu lainnya, OB mengakumulasi pengetahuan dan menguji berbagai teori dengan menggunakan metode penelitian ilmiah yang sudah diterima. Secara singkat perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

Menurut Soehardi Sigit (2003) mendefinisikan bahwa secara kolektif disiplin-disiplin ilmu yang membentuk suatu himpunan disiplin-disiplin tentang

perilaku, yaitu mengapa berperilaku dan bagaimana hubungan antara perilaku dan lingkungan, ini disebut disiplin perilaku organisasional. Dari sebagian-sebagian disiplin-disiplin yang memberi sumbangan kepada perilaku organisasional ini kita menjadi lebih memahami bahwa perilaku manusia itu ada sebab dan akibatnya.

Dari berbagai penelitian terungkap bahwa perilaku itu :

1. Ada sebabnya (dari luar atau dari dalam diri orang)
2. Ada akibatnya (bagi dirinya maupun bagi orang lain)
3. Ada motivasinya
4. Perilaku yang dapat dipantau itu dapat diukur
5. Perilaku yang meskipun tidak dapat dipantau seperti berfikir, berpersepsi, dan bersikap, ternyata sangat penting dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan (*goal*)

1.1.4 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah : efektifitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Seperti Supriman dalam Tangkilisan (2000:139) efektivitas organisasi adalah : tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Menurut Richard M. Steers (2000:159) bahwa efektivitas organisasi mudah dimengerti bila dipandang sebagai kemampuan organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuannya adalah :

- b. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- c. Kemampuan kerja
- d. Produktivitas
- e. Kemampuan ber laba

- f. Mencari sumber daya
- g. Kualitas kerja

Kemudian efektivitas organisasi menurut M. Richard Steer (2001:204) pada dasarnya adalah : efektivitas individu para anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Adam Indrawijaya (2000:214) efektivitas organisasi adalah : efektivitas perseorangan atau dengan kata lain bila setiap anggota organisasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul.

Sementara Gibson (dalam Tangkilisan, 2005 : 141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut :

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- b. Kejelasan strategis pencapaian tujuan
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
- d. Perencanaan yang matang
- e. Penyusunan program yang tepat
- f. Tersedianya sarana dan prasarana
- g. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

1.1.5 Sumber Efektivitas

Menurut Sedarmayanti (2001:118) sumber utama pencapaian efektivitas dalam organisasi adalah manusia, karena dengan akal dan fikiran dan pengetahuan yang ada. Manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien, sedangkan unsur-unsur efektivitas yang melekat pada manusia adalah:

- a. Kesadaran
Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini kesadaran akan arti dan makna efektivitas sangat membantu usaha-usaha kearah efektivitas ini. Kesadaran sebagai

sumber efektivitas perlu dipupuk hingga usaha-usaha dapat berhasil tanpa pemborosan tenaga, biaya dan waktu.

b. Keahlian

Unsur keahlian dalam efektivitas melekat pada manusia sama halnya dengan unsure kesadaran. Keahlian manusia akan sesuatu hal perlu di tunjang dengan peralatan, supaya efektivitas yang akan dicapai dapat lebih tinggi lagi dari pada tanpa menggunakan alat. Keahlian tanpa disertai dengan alat tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas.

Sehubungan dengan hal tersebut maka faktor yang sangat erat hubungannya dengan keahlian ini ialah: penempatan orang dalam suatu pekerjaan. Untuk dapat mengembangkan keahlian (*skill*) maka diperlukan berbagai jenis latihan (*training*) bagi mereka baik yang diselenggarakan oleh organisasi sendiri maupun menetapkan alat-alat atau ukuran bilamana dan jenis latihan apa yang diperlukan bagi karyawan.

c. Disiplin

Unsur sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin timbulnya juga dari kesadaran. Aturan dalam organisasi tempat kerja menuntut disiplin dari pada karyawannya, dengan berbagai sanksi. Dalam kata disiplin terkandung dua faktor yang penting yaitu : faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Adapun usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai yang dapat diketahui oleh semua karyawan.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Organisasi

Menurut M. Richard Steer (2001:205) ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi diantaranya :

- a. Karakteristik Organisasi (struktur dan teknologi)
- b. Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)
- c. Karakteristik Pekerja (perbedaan sifat pekerja)
- d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

2.2.1 Karakteristik Organisasi

Di dalam organisasi terdapat orang-orang dimana secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola terpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama.

Organisasi terjadi apabila terdapat dua orang atau lebih bekerja sama menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Dalam perusahaan akan tampak beberapa orang atau kelompok orang yang bekerja sama, setiap kelompok seakan-akan melakukan pekerjaannya terpisah dari kelompok lainnya. Mereka bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing.

Di dalam karakteristik organisasi ada segi tertentu yang dapat mempengaruhi efektivitas diantaranya adalah :

1. Struktur organisasi

Setiap organisasi struktur ditetapkan sejak semula dengan desain dari berbagai komponen atau subsistemnya yang utama, dan kemudian dengan menetapkan pola hubungan antara berbagai subsistem ini. Diferensiasi internal inilah yang disebut struktur.

Menurut Husien Umar (2003:133) Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas tersebut sampai batas-batas tertentu. Selain itu memperlihatkan lingkup spesialisasi aktivitas tersebut, struktur organisasi juga

menjelaskan hierarki dan susunan kewenangan serta hubungan pelaporan. Dengan adanya struktur organisasi, stabilitas dan komunitas organisasi tetap bertahan.

Ada 4 elemen dalam struktur yaitu :

- a. Spesialisasi aktivitas, mengacu pada spesifikasi tugas-tugas, petorangan dan kelompok kerja discluruh organisasi dan penyatuan tugas-tugas kedalam unit kerja.
- b. Standarisasi aktivitas merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menuju kelayakgunaan (*predictability*) aktivitas-aktivitasnya.
- c. Koordinasi aktivitas adalah prosedur dalam memadukan fungsi-fungsi/unit dalam organisasi.
- d. Besar unit kerja berhubungan dengan jumlah pegawai yang berada dalam suatu kelompok kerja.

Dan menurut Fremont E. Kast James E. Rosenzweig (2002:325) struktur dapat dianggap sebagai pola yang sudah ada mengenai hubungan-hubungan antara berbagai komponen dan bagian dari organisasi.

Struktur organisasi itu dirancang untuk alokasi dan koordinasi yang efisien dari kegiatan-kegiatan posisi (bukan orang), dalam struktur mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas dan struktur ditekankan sebagai ciri-ciri organisasi yang terpenting dan tangguh.

Struktur organisasi menentukan kerangka formal untuk cara-cara penyelenggaraan tugas, struktur itu menyangkut pembagian tugas kedalam unit-unit operasi dan penetapan pola hubungan diantara mereka.

Dan menurut Fremont E. Kast James E. Rosenzweig organisasi mempunyai dua struktur diantaranya adalah :

- a. Struktur formal (yang direncanakan) yaitu : hasil eksplisit dari pengambilan keputusan mengenai pola organisasi dan biasanya dinyatakan dalam bentuk peta, manual (buku petunjuk) dan uraian kedudukan.

- b. Struktur informal yang ditentukan oleh interaksi informal antara para peserta dalam organisasi itu dan berkaitan erat dengan system psiko social.

2. Teknologi

Teknologi menurut Fremont E. Kast James E. Rosenzweig (2002:315) adalah : aplikasi pengetahuan yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan praktis. Ia meliputi manifestasi fisik seperti alat-alat dan mesin-mesin, tetapi juga teknik dan proses intelektual yang dipakai untuk memecahkan masalah dan memperoleh hasil yang diinginkan.

Ilmu dan teknologi bersama-sama telah memberikan bentuk baru pada dunia sehingga semakin jauh dari masa lampau “ilmu dan teknologi telah memberikan ciri-ciri dan warna yang lebih banyak kepada zaman kita daripada kepada zaman yang lain manapun. Ia telah merubah hampir semua komponen dasar dari kehidupan manusia modern, dan merubah mereka dalam hal-hal yang terpenting.”

Teknologi mempunyai dua aspek yaitu :

- a. Aspek fisik seperti mesin-mesin dan peralatan
- b. Aspek pengetahuan seperti mengenai cara-cara melaksanakan tugas.

Yang dimaksud dengan teknologi organisasi adalah : kompleks teknik yang dipakai dalam transformasi input (masukan) sistem itu menjadi out put (keluaran).

Dari pengertian struktur dan teknologi diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi berikterasi dengan struktur dalam pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Artinya efektifitas juga diperlancar bila susunan struktur sumber daya organisasi sedemikian rupa, sehingga paling cocok untuk menangani teknologi yang di pakai. Jika hubungan stuktur dan teknologi sudah harmonis yaitu jika

keduanya bisa bekerja sama maka para pekerja akan sedikit saja menemui masalah dalam usaha mencapai tujuan.

Adapun menurut John M. Luancevich (2007), teknologi adalah suatu konsep penting yang memiliki banyak devinisi, tapi pada umumnya merujuk pada tindakan fisik dan mental yang dilakukan oleh seseorang individu terhadap beberapa objek, orang, atau masalah untuk mengubahnya dengan suatu cara, dimana kekuatan lain yang memepengaruhi manajemen adalah teknologi.

Dalam pengertian umum, teknologi merujuk pada proses yang mengubah bahan baku mentah atau modal intelektual menjadi produk / jasa. Teknologi lebih dari hanya sekedar mesin, teknologi juga meliputi perancangan dari praktek yang dapat digunakan untuk melayani konsumen, mengobati pasien, dan membuat produk berkualitas tinggi. Teknologi dari sebuah organisasi mempengaruhi aliran kerja, struktur, sistem dan filosofi dengan cara signifikan saat ini. Teknologi komputer sangat terbesar dan berpengaruh sehingga perlu dipahami agar dapat digunakan secara efektif.

2.2.2 Karakteristik Lingkungan

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas didalam organisasi adalah ketepatan atas keadaan lingkungan perusahaan. Dimana keadaan lingkungan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan yang diinginkan dapat tercapai, dan efektivitas kerja akan tercipta disetiap karyawan.

Dalam melakukan kegiatan operasional dalam suatu perusahaan, factor lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2001:1) mengatakan lingkungan kerja tersebut diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sebagaimana diketahui semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi banyak factor seperti lingkungan kerja, Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap aktifitas perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik memang memerlukan biaya yang relatif tinggi, oleh karena itu harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Lingkungan kerja dari karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan. Dampak negatif adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus hati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya.

Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan

terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang dikontrol.

Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi cepat lambatnya karyawan bekerja.

Menurut J. Winardi (2004 : 83) menyatakan bahwa suatu organisasi harus mengadakan interaksi dengan lingkungannya. Adaptasi organisasi yang bersangkutan melalui interaksi yang terus menerus dengan lingkungannya amat diperlukan. Kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan bereaksi terhadap lingkungannya.

Lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energi, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi. Lingkungan itu terus menerus menimbulkan perubahan dan hal itu mengakibatkan, bahwa organisasi yang bersangkutan harus mengadakan proses penyesuaian, proses tersebut harus dinamis dan sensitif. Daya tahan hidup setiap organisasi tergantung dari penerimaan tanggung jawab yang dituntut oleh lingkungan.

Tuntutan yang datang dari lingkungan dapat dibagi dalam dua tingkat :

1. Ada tanggung jawab langsung dari organisasi terhadap lingkungan.
Hal tersebut muncul dalam bentuk undang-undang, peraturan dan tekanan moral, interaksi antara organisasi dan lingkungan.
2. Tanggung jawab secara tidak langsung.
Organisasi yang bersangkutan dapat menerima tanggung jawabnya dan bereaksi secara aktif terhadap lingkungan, mungkin reaksi tersebut dilaksanakan dengan cara agresif.

Sedangkan menurut Fremont E. Kast (2002 : 177) mendefinisikan bahwa setiap organisasi merupakan subsistem dari suatu lingkungan yang memberikan

masuk sumber daya dan memanfaatkan keluaran (*output*) dari organisasi itu. Setiap masyarakat mempunyai ciri-ciri dasar tertentu, seperti nilai-nilai, orang, dan sumber daya yang sangat mempengaruhi sifat organisasi dan manajemennya. Organisasi sosial mempunyai batas yang longgar yang memisahkannya dari suprasistem lingkungannya. Akan tetapi, organisasi adalah sistem yang terbuka dan batas-batas ini dapat dimasuki oleh berbagai masukan dan keluaran (*inputs and outputs*). Lingkungan dalam masyarakat modern semakin bergolak (*Turbolent*) dan organisasi harus terus menerus menyesuaikan diri dengannya.

Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Hermaya (1998:183) adalah :

1. Kebersihan

Kebersihan adalah : hal yang sangat vital didalam lingkungan kerja, lingkungan bersih akan menambah gairah dan semangat dalam bekerja, jika lingkungan kerja tidak bersih, maka suasana kerja akan terganggu dan bisa mengganggu kelancaran pekerjaan.

2. Pertukaran Udara

Suasana kerja yang baik harus didukung oleh adanya pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang baik akan menggugah gairah kerja, udara yang pengap akan bisa mendatangkan rasa stress bagi karyawan, jadi perusahaan yang baik harus bisa memperhatikan lingkungan kerja yang baik.

3. Keamanan

Faktor keamanan yang sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karyawan akan senang bekerja kalau keamanannya dalam bekerja, jika keamanan terjamin maka karyawan bisa mengeluarkan semua kemampuannya untuk kemajuan suatu perusahaan, jadi perusahaan yang ingin sukses dan maju harus memperhatikan faktor keamanan.

4. Kebisingan

Kebisingan bisa mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan harus berusaha bagaimana mengurangi tingkat kebisingan tersebut.

Organisasi yang mengakui dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan ketertiban akan memberikan

kehidupan kerja yang berkualitas, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menarik dan memelihara karyawan.

Karena lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang karyawan akan sangat termotivasi dan meningkatkan gairahnya dalam bekerja.

Banyak aspek dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok. Hal-hal yang seperti itu tentunya akan menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan, kepuasan kerja dan perasaan yang lebih berguna.

Sedangkan Vernon (1999:204) mendefinisikan lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sebagaimana di ketahui semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi banyak factor seperti : lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap aktifitas perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik memang memerlukan biaya yang relatif tinggi, oleh karena itu harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Lingkungan kerja dari karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan. Dampak negatif adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus hati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya.

Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang dikontrol.

Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi cepat lambatnya karyawan bekerja.

Pelaksanaan aktifitas perusahaan yang baik dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan, segala mesin dan peralatan yang di pasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggambarkan teknologi yang modern, tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik.

2.2.3 Karakteristik Pekerja

Menurut Stephen P. Robbins (2003 : 102) mendefinisikan bahwa kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja karyawan.

Ada beberapa dampak kepuasan untuk menilai hal tersebut :

1. Kepuasan dan produktifitas
2. Kepuasan dan kemangkiran
3. Kepuasan tingkat keluar masuknya karyawan

Menurut Miftha Thoha (2004:120) karakteristik pekerja sering disebut dengan karakteristik individu (sifat manusia), dimana sifat manusia berbeda-beda sehingga di dalam suatu organisasi perlu adanya kerja sama dalam pekerjaan.

Karakteristik pekerja memiliki pandangan tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda disetiap individunya. Individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa keterkaitan pada organisasi dan prestasi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektivitas akan mustahil tercapai.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam karakteristik pekerja (individu) antara lain yaitu:

- a. Manusia berbeda prilakunya, karena kemampuannya tidak sama
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya
- e. Seseorang mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang
- f. Banyaknya faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang

Prilaku seseorang itu ditentukan oleh banyak faktor, adakalanya prilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan ada juga yang karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya.

Jika ditemukan dalam organisasi, prilaku untuk menciptakan efektivitas kerja banyak ditentukan oleh kebutuhannya (karyawan) maka pimpinan dapat merancang suatu rencana kerja yang mengarah terpenuhinya kebutuhan tersebut. Kalau seandainya disebabkan karena kemampuan karyawan, maka pimpinan dapat merencanakan peningkatan kemampuan tersebut baik dengan jalan latihan jabatan atau disekolahan.

Menurut Hasibuan (2000:87) setiap individu karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif, sehingga nantinya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena disiplin dapat memaksa individu dalam organisasi untuk taat dan patuh terhadap aturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi.

Kedisiplinan karyawan dapat diukur melalui tiga indikator yaitu :

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. Selalu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan atau instansi dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku

Dalam suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang diinginkan dicapai, pencapaian tujuan tersebut dapat diwujudkan dalam pelaksanaan kerja karyawan

yang efektif maka salah satu upaya untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah : dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai didalam organisasi tersebut.

Hubungan pekerja akan sangat menentukan menghasilkan produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pekerja dalam bekerja. Jangan sampai ketidakserasian hubungan pekerja dapat menurunkan motivasi serta kegairahan kerja yang akibatnya dapat menurunkan produktivitas.

Hubungan antar pekerja kurang harmonis merupakan salah satu problem yang lazim terjadi, diantaranya yaitu :

1. Problem yang menyangkut hubungan atasan bawahan (hubungan yang bersifat vertikal)

Problem atasan bawahan yang sering timbul adalah problem yang menyangkut pengambilan keputusan dan komunikasi, keputusan pimpinan yang berkenaan dengan sistem pengupahan misalnya dianggap tidak adil atau tidak wajar oleh bawahan atau putusan tentang pemberlakuan jam kerja yang dianggap terlalu lama, hal ini akan menimbulkan tingka laku anggota yang kurang menguntungkan organisasi misalnya anggota sering terlambat.

3. Problem yang menyangkut hubungan sesama anggota yang kedudukannya setingkat (hubungan yang bersifat harizontal).

Problem yang sering timbul berkaitan dengan hubungan sesama anggota organisasi pada umumnya menyangkut masalah komunikasi dan

kepentingan masing-masing anggota. Problem yang timbul itu dapat menyakut masalah sistem kerja samanya dan dapat pula menyangkut perlengkapan atau peralatan yang di gunakan. Sistem kerja sama yang terlalu birokratis atau sebaliknya yang dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak efisien. Sistem birokrasi hubungan antara anggota menjadi impersonal yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan pada gilirannya produktivitas menurun.

Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat diantara para pekerja tersebut sangat penting artinya, karena pekerja yang berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha yang diarahkan ke tujuan.

Dengan mengetahui perbedaan ini maka manajemen dapat menyesuaikan ancamannya terhadap pengorganisasian dan kepemimpinan atas pekerja dalam pekerjaan, dan dengan demikian meningkatkan kesempatan bekerja sama dan memperbesar dukungan bersama untuk sasaran organisasi.

2.2.4 Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijaksanaan merupakan kemampuan lebih untuk membedakan secara benar antara yang baik dan yang buruk, yang benar atau yang salah, serta dapat menyelesaikan masalah dan mendapatkan hasil kedua belah pihak.

Kemudian Amara Raksataya (1999:5) mengemukakan kebijaksanaan sebagai suatu teknik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu suatu kebijakan memuat tiga elemen yaitu :

1. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai

2. Taktik/strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Penyediaan berbagai input untuk meningkatkan pelaksanaan secara nyata dari taktik/ strategi.

Menurut Susilo Martoyo (2000) suatu kebijaksanaan perusahaan tenaga kerja, pada dasarnya menggambarkan keinginan-keinginan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja guna mengisi lowongan yang ada dan diperlukan :

- a. Jenis tenaga kerja yang diperlukan
- b. Kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan
- c. Darimana dapat diperoleh tenaga kerja tersebut atau dengan kata lain dari sumber mana tenaga kerja yang kita butuhkan diperoleh
- d. Bagaimana cara memperoleh dan / atau prosedur yang bagaimana perlu ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja yang kita butuhkan tersebut dan sebagainya.

Mac Bryde (2003:190) berpendapat bahwa perusahaan harus mampu merumuskan kebijakan yang mampu mengakomodir perbedaan, kepentingan antara individu dalam organisasi. Implikasi konvergensi manajemen sumber daya manusia baru adalah : adanya perencanaan kebijakan yang memiliki fokus perhatian terhadap tanggung jawab sosial organisasi maupun kondisi karyawan internal.

Kebijakan dan praktek manajemen dibutuhkan suatu organisasi untuk mewujudkan suatu keberhasilan melalui perencanaan koordinasi sehingga dapat memperlancar kegiatan yang dituju kearah sasaran.

Menurut Sedarmayanti (2001:114) dalam bidang organisasi perlu diperhatikan adanya azas-azas tertentu agar tercapainya hasil pekerjaan :

1. Azas perencanaan
Merencanakan berarti menggambarkan dimuka mengenai tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai suatu tujuan.
2. Azas penyederhanaan

Menyederhanakan berarti membuat suatu system yang ruwet atau pekerjaan yang sukar menjadi lebih mudah atau ringan.

3. Azas penghematan

Menghemat berarti mencegah pemakaian benda atau bahan secara berlebihan sehingga biaya pekerjaan termaksud tidak menjadi mahal.

4. Azas penghapusan

Menghapus berarti meniadakan kegiatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dianggap kurang perlu atau tidak berhubungan dengan hasil kerja yang ingin dicapai.

5. Azas penggabungan

Menggabungkan berarti mempersatukan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki persamaan atau bahan-bahan yang mungkin dapat dikerjakan sekaligus dalam satu langkah sehingga dapat menghemat kerja.

2.4 Usaha Efektivitas Dalam Organisasi

Dalam mengusahakan adanya efektivitas organisasi didalam perusahaan ada baiknya ditinjau dilapangan manakah yang sering ditemukannya efektivitas itu, sehingga dengan demikian setelah diadakannya analisa seperti ini dapat dicari cara atau jalan untuk melakukan berbagai penghematan guna penyempurnaan lebih lanjut.

Setiap organisasi dikatakan efektivitas apabila pencapaian sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat dicapai dengan standar (batas waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan) dan hasilnya secara obyektif dan faktual.

Tanggung jawab mengenai efektivitas organisasi tidak hanya dilaksanakan pada seseorang atau sekelompok orang saja melainkan usaha besar yang mencakup semua orang yang berstatus karyawan. Beberapa contoh perbuatan untuk mencapai efektivitas menurut Moeftie Wiriadiharjo dalam bukunya Dimensi kepemimpinan dalam manajemen (1999:123) antara lain:

- a. Penghematan penggunaan bahan-bahan, tidak membuang bahan-bahan keperluan kecuali benar-benar tidak memerlukannya lagi

- b. Memelihara alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya yang menjadi penunjang dalam bekerja dan jangan mengganggakan pemeliharaan kepada pihak lain
- c. Pakailah alat yang masih bisa dipakai
- d. Penggunaan mesin-mesin dengan cermat
- e. Penggunaan peralatan dengan cermat dan pastikan alat benar-benar terpasang dengan baik dan benar.

Dan menurut Moeftif Wiriadihardjo ada beberapa kelemahan atau perbuatan yang dapat menimbulkan pemborosan dalam pemeliharaan dan pemakaian barang antara lain :

- a. Kelengahan penanganan bahan atau alat-alat dalam proses produksi
- b. Kegagalan dalam perlindungan barang terhadap udara, panas, debu, cairan yang tajam dan lain-lain
- c. Pemakaian yang berlebih pada alat angkutan yang menyebabkan cepatnya kerusakan
- d. Pemakaian barang yang berlebih dan kelebihan itu tidak dikembalikan ke gudang
- e. Cara penggunaan dan pengoperasian mesin atau alat yang tidak tepat
- f. Pemakaian yang kasar terhadap alat-alat
- g. Kesalahan dalam batas kecepatan atau kemampuan
- h. Kehilangan atas alat-alat kecil
- i. Pemakaian mesin atau barang yang tidak sesuai dengan tujuannya
- j. Keteledoran terhadap perbaikan kecil yang dapat dilakukan sendiri oleh operator
- k. Kelambatan dalam system laporan jika terjadi kerusakan pada mesin
- l. Kelalaian pengurusan atau barang-barang atau mesin dalam pemakaian
- m. Penghapusan barang sebelum waktunya.

2.5. Efektivitas Organisasi Menurut Pandangan Islam

Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya harus dikelola secara fluksional. Pengelolaan efektivitas organisasi yang profesional akan membentuk budaya perusahaan yang profesional pula. Oleh karena itu untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan harus memainkan peranannya dalam menempatkan orang-orang yang sesuai dengan kemampuannya dan keahliannya, agar yang ditempatkan dapat menjalankan aktifitasnya dengan efektif. Segala sesuatu yang dikerjakan oleh makhluknya dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disebutkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ashar ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

artinya :

1. Demi masa.
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian.
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Ayat ini menjelaskan bahwa bagi manusia yang tidak dapat menggunakan waktunya dengan sebaik-baiknya maka ia termasuk orang-orang yang merugi sehingga dilain sisi Allah menyuruh kita untuk selalu mencari keuntungan dimuka bumi ini. Disebutkan didalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝١٠

Artinya :

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Untuk menguasai diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka kita haruslah terus berusaha dan mensyukuri nikmat yang kita peroleh karena segala aktifitas seorang muslim yang pada akhir pencapaiannya semata-mata hanya karena Allah SWT.

Manusia adalah Makhluk ciptaan Allah dalam bentuk yang paling sempurna, dimana manusia tersebut makhluk yang mulia tetapi mempunyai potensi menjadi makhluk yang paling rendah bahkan dapat lebih rendah dari syetan dan binatang. Dengan menggunakan hati dan akal pikiran yang dimilikinya maka manusia dapat mempelajari ayat-ayat Allah untuk dapat mengolah alam semesta ini agar selamat dunia akhirat.

Manusia mempunyai keahlian dan kemampuan sehingga dapat meletakkan dirinya pada potensi pekerjaan yang akan dikerjakan sesuai dengan ilmu dan amal sholeh yang dimilikinya untuk kemudian dituntut dalam memilih perbuatan yang baik sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang memuaskan.

Prinsip ini dapat dilihat dalam Firman Allah dalam QS : An-nisa' :124 yang berbunyi:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴿١٢٤﴾

Artinya :

Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, Maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun.

Dengan demikian maka sebagai manusia yang bekerja dengan menuai potensi yang baik dimasa yang akan datang, untuk itu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka, maka dapat dibuat suatu hipotesis yaitu: di duga faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF) adalah : karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan kebijaksanaan & praktek manajemen.

2.6 VARIABEL PENELITIAN

Adapun yang menjadi variable-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y = Efektifitas Organisasi (Dependent)

X = Independent yaitu :

X.1 Karakteristik Organisasi (struktur dan teknologi)

X.2 Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)

X.3 Karakteristik Pekerja (perbedaan sikap pekerja)

X.4 Kebijakan dan Praktek Manajemen

2.7 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Karakteristik Organisasi	Struktur organisasi dan teknologi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat individual dalam menjalankan wewenang dan tanggungjawab - Tingkat kegiatan - Tingkat pola hubungan - Tingkat kemajuan teknologi
Karakteristik Lingkungan	Ketepatan atas keadaan lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat interaksi antar pegawai - Tingkat suasana - Tingkat keamanan kerja - Tingkat kebersihan
Karakteristik Pekerja	Sifat pekerja dan kerja sama antar pekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat peraturan dan norma - Tingkat kedisiplinan - Tingkat hubungan kerja sama antar pegawai - Tingkat penyelesaian masalah
Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen	Tata cara dan peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kebijaksanaan - Tingkat praktek manajemen - Tingkat sistem manajemen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian dilakukan pada PT. Mega Auto Finance (MAF) Duri.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer : Data yang belum jadi atau data yang berasal dari objek penelitian seperti pendapat responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi.
2. Data Sekunder : Data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara:

1. Observasi

Yaitu : pengamatan langsung keadaan lapangan guna mengetahui kondisi ditempat kerja dan gejala-gejala yang berhubungan dengan efektifitas organisasi.

2. Interview

Yaitu : mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia dan staf-staf yang berkaitan langsung dengan objek penelitian

3. Kuesioner

Yaitu : Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan khususnya kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan efektifitas organisasi.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sedangkan sample adalah bagian dari populasi yang kita ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan dijadikan responden dalam suatu penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Mega Auto Finance di Duri. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti sebanyak 43 orang. Karena populasi tidak terlalu banyak maka penulis memutuskan menggunakan seluruhnya dijadikan sample dengan metode penelitian sensus. Sugiono (2002 : 62).

3.5 Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan diukur sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas atau kehandalan suatu instrumen penelitian dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terkandung didalam kuesioner penelitian perlu dilakukan pengujian diawal suatu analisis sebelum dilaksanakan pengujian-pengujian tahap berikutnya. Hal ini

bertujuan karena uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsisten dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan atau dapat juga dikatakan menunjukkan adanya kesamaan jawaban (yang selanjutnya menjadi data) dalam waktu yang berbeda.

Dengan demikian, uji reliabilitas ini menjadi salah satu syarat penting yang berlaku pada metode penyebaran kuesioner. Bila uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten yang rendah maka kemungkinannya pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tidak dapat ditangkap dengan baik oleh responden, sehingga bila diajukan dalam waktu yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika $r > 0,6$ maka butir atau variabel tersebut reliable, sebaliknya jika $r < 0,6$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliable. Santoso (2005 : 134)

2. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas atau instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian, permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Jika r hasil $<$ tabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid,

sebaliknya jika r hasil (*correlated item – total indicator*) $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid. Santoso (2005 : 136)

3.6 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik model regresi akan menghasilkan estimator tidak bisa yang baik jika memenuhi asumsi klasik yaitu bebas autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi maka variabel-variabel yang menjelaskan menjadi tidak efisien.

Model regresi yang diperoleh dari metode OLS (*Ordinat Least Square Method*) merupakan metode regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bisa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator / BLUE*). Kondisi ini akan terjadi jika terpenuhi beberapa asumsi yang disebut klasik.

1. Uji Multikolinaritas

Multikolinaritas bertujuan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinaritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Deteksi adanya multikolinaritas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara variabel bebas atau dapat dilihat dari VIF :

Dimana merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$ dianggap ada multikolinaritas dengan variabel lainnya. Sebaliknya jika $VIF < 5$ maka dianggap tidak multikolinaritas. Ghozali (2005 : 92)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola yang terdapat pada grafik *scatter plot*. Apabila pada grafik *scatter plot* membentuk pola tertentu maka terdapat heteroskedastisitas. Hasan (2001 : 281)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal. Jika distribusi data tidak normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak valid.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan normal *probability plot*. Pada pendekatan ini distribusi normal ditunjukkan dalam garis diagonal, sedangkan residu dari data aktual akan diploot sesuai dengan distribusinya. Jika *plotting actual* terletak pada garis diagonal tersebut atau mendekatinya, berarti data aktual tersebut berdistribusi normal. Namun apabila data tersebut tersebar menjauhi garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Santoso (2005 : 270)

3.7. Analisa Data

Didalam menganalisa data telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode Kuantitatif dan deskriptif.

1. Analisis Deskriptif yaitu : merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan uraian teoritis dari berbagai literatur yang terdapat dalam daftar pustaka.

2. Analisis Kuantitatif, yaitu melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan suatu pengukuran terhadap hal-hal tertentu, maka penulis melakukan analisa regresi Linier berganda, antara variabel bebas (karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik dan praktek manajemen) dengan variabel terikat (Efektivitas Organisasi) persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Karakteristik Organisasi

X₂ = Karakteristik Lingkungan

X₃ = Karakteristik Pekerja

X₄ = Karakteristik dan Praktek Manajemen

e = Variabel error. (Hasan, 2005)

1. Pengujian Hipotesis

1.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan terdapat secara individu berpengaruh terhadap variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Mangkuadmodjo (2004)

2.2 Uji F (Silmutan)

Digunakan untuk menguji apakah semua variabel secara bersama-sama (silmutan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan cara :

- a. Membandingkan f rasio dengan f tabel, yaitu apabila rasio lebih besar dari pada f tabel ($f \text{ rasio} > f \text{ tabel}$) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel tidak bebas, tetapi apabila F rasio lebih kecil daripada F tabel ($F \text{ rasio} < F \text{ tabel}$) berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas.
- b. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel bebas. Syarat determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak (bersama-sama) dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. (Mangkuadmodjo, 2004)

Didalam pengukuran terhadap masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pertanyaan nantinya yang akan dijawab oleh responden. Karena semua jawaban yang diberikan oleh responden bersifat kualitatif, maka jawaban yang berukuran ordinal tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang berukuran interval. Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini : Azwar (2009 : 97)

1. Untuk alternatif jawaban (SS) diberi skor 5
2. Untuk alternatif jawaban (S) diberi skor 4
3. Untuk alternatif jawaban (RR) diberi skor 3
4. Untuk alternatif jawaban (TS) diberi skor 2
5. Untuk alternatif jawaban (STS) diberi skor 1

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. RR : Ragu-Ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program komputer yaitu SPSS (*statistic for product and service solution*).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan

PT. Mega Auto Finance (MAF) adalah : perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pembiayaan kendaraan bermotor roda dua.

Pada September 2007, tepatnya di cabang Duri PT. Mega Auto Finance (MAF) didirikan, yang berlokasi di Jalan Hangtuah. PT. Mega Auto Finance (MAF) yang bergerak dibidang jasa pembiayaan yaitu pada kendaraan roda dua merk Yamaha. Perusahaan yang merupakan financial leasing ini terbagi menjadi dua persahaan yaitu, PT. Mega Auto Finance (MAF) dan PT. Mega Central Finance (MCF), dimana PT. Mega Auto Finance ini bergerak dibidang jasa pembiayaan sepeda motor merk Honda dan Suzuki.

PT. Mega Auto Finance dan PT. Mega Central Finance merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha PARA GROUP. Adapun PARA GROUP ini memiliki heberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya, seperti : Bank Mega, Trans TV, Trans 7, Coffee Bean, Mango, dll.

Kantor pusat PT. Mega Auto Finance (MAF) terletak di : Gedung Wisma 76 lantai 16, JL. Let. Jend. S Parman kav. 76, Slipi Jakarta, 11410. Samapai dengan juli 2010, PT. Mega Auto Finance dan PT. Mega Central Finance ini sudah memiliki 150 kantor cabang yang tersebar diseluruh indonesia, diantaranya yaitu di : Pulau Jawa, Sumatra, kalimantan, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara.

Adapun visi dan misi dari perusahaan PT. Mega Auto Finance tersebut yaitu

- Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan yang menjadi pilihan serta dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan memberikan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi stakeholder.

- Misi

1. Menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
2. Membangun jaringan bisnis yang handal didukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat.
3. Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer.
4. Memberikan nilai tambah yang terbaik kepada para stakeholders yang meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi yang berhubungan dengan kegiatan agar manusia dapat bekerja sama kearah pencapaian sasaran tertentu. Organisasi berhubungan pula dengan penyusunan dan perincian tugas, jabatan, hak dalam penyusunan struktur organisasi yang baik dalam arti yang tepat, maka hendaknya dalam penempatan

setiap karyawan harus sesuai dengan pendidikan, keahlian serta kemampuan yang dimilikinya. Selain itu harus jelas pembagian tugas secara tepat, tanggung jawab dan wewenang setiap bagian dalam organisasi perusahaan tersebut.

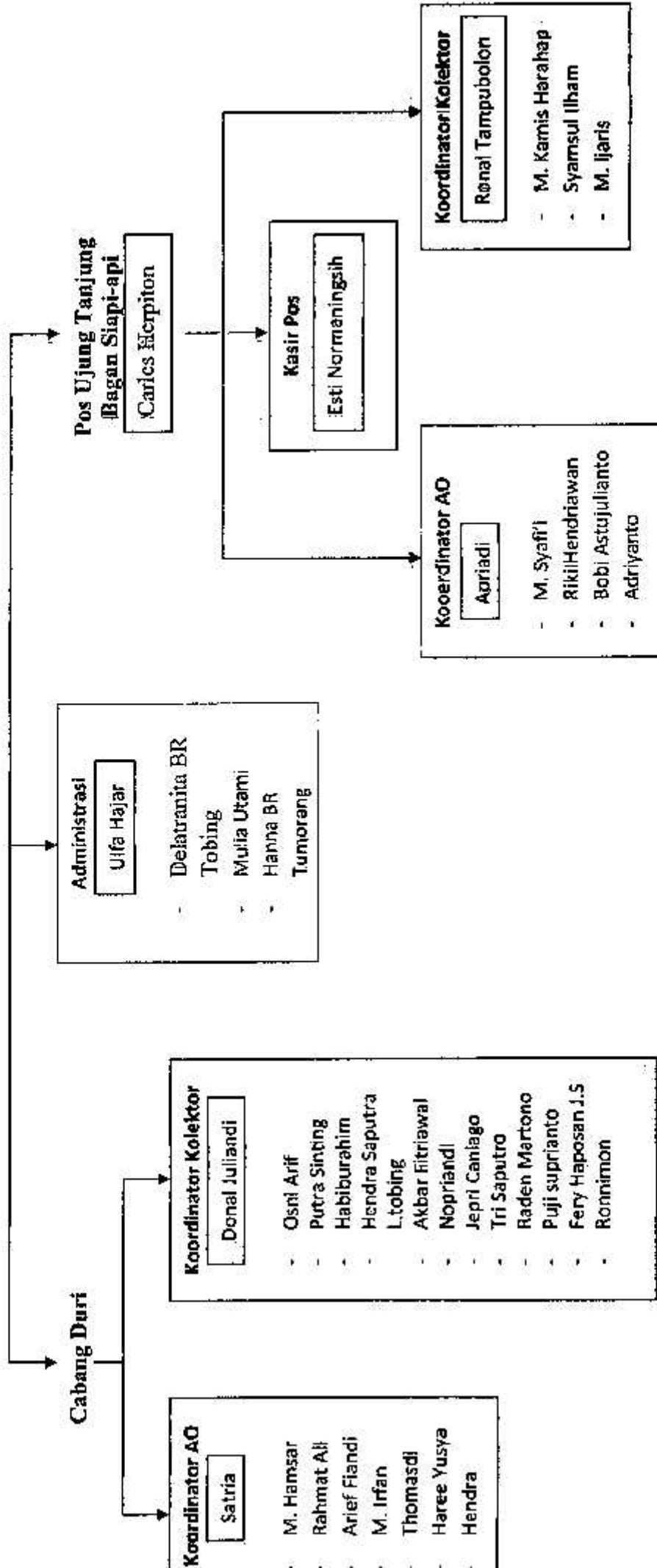
Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan pelaksanaan secara rasional dan efektif. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi serta control atas semua aktivitas untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Dengan demikian struktur organisasi memiliki arti penting dalam suatu organisasi untuk menata proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan dan kebijaksanaan yang selaras dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

PT. Mega Auto Finance (MAF) sebagai suatu organisasi serta kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta bidangnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang tepat pada PT. Mega Auto Finance (MAF) dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Kepala Cabang

Kastien Juniel



4.3. Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana yang telah diterangkan terdahulu bahwa PT. Mega Auto Finance (MAF) merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor merk Yamaha.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Demografi Responden

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 43 orang responden. Pada tabel V.1 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

Tabel V.1: Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	18 s/d 25 tahun	12	27,91
2	26 s/d 35 tahun	17	39,53
3	36 tahun keatas	14	32,56
Jumlah		43	100

Sumber : Data olahan 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden dengan umur 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 39,53%, responden dengan umur 18 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 27,91%, responden dengan umur 36 tahun keatas yaitu sebanyak 14 orang atau 32,56%.

Tabel V.2 : Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	25	58,14
Wanita	18	41,86
Jumlah	43	100,00

Sumber : Data olahan 2011

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pria berjumlah 25 orang atau 58,14%, dan responden wanita berjumlah 18 orang atau 41,86%.

Tabel V.3 : karakteristik responden menurut tingkat pendidikan.

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	S1	12	27,91
2	D1	10	23,26
3	D3	12	27,91
4	SMA sederajat	9	20,93
Jumlah		43	100,00

Sumber : Data olahan 2011

Tabel V.3 menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 27,91%, responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 10 orang atau 23,26%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang atau 27,91% dan responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 9 orang atau 20,93%.

V.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 4 (empat) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah karakteristik organisasi (struktur organisasi dan teknologi), karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijaksanaan dan praktek manajemen sebagai variabel bebas dan efektifitas organisasi sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi (Struktur Organisasi dan Teknologi)

Didalam struktur organisasi ada dua segi yang mempengaruhi efektivitas yaitu :

a. Struktur organisasi

Menurut Husen Umar (2003 : 133) struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja. Struktur organisasi juga menjelaskan tentang hierarki dan susunan wewenang serta hubungan pelaporan. Adanya struktur organisasi, stabilitas dan komunitas suatu organisasi tetap bertahan.

b. Teknologi

Menurut Fremont E. Kast james E. Rosenzweig (2002 : 315), teknologi adalah aplikasi pengetahuan yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan praktis yang meliputi manifestasi fisik seperti alat-alat dan dan mesin-mesin, tetapi juga teknik dan proses intelektual yang dipakai untuk memecahkan masalah dan memperoleh hasil yang diinginkan.

Adapun gambaran Karakteristik organisasi pada PT. Mega Auto Finance ini yaitu seperti pembagian tugas dan tanggungjawab melalui kelompok-kelompok kerja yang dibentuk melalui struktur organisasi ini sendiri seperti adanya kepala cabang, koordinator AO, koordinator pus, kooordinator kolektor, administrasi dan lain-lain. Selain itu perjalanan atau pekerjaan tersebut dilakukan dengan menggunakan teknologi seperti mesin foto copy, komputer, dan lain-lain.

Pada variabel karakteristik organisasi (struktur organisasi dan teknologi) ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.4.

Tabel V.4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Organisasi (Struktur Organisasi dan Teknologi)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap wewenang dan tanggung jawab	28	9	6	0	0	43
		65,12	20,93	13,95	0	0	100
2	Tanggapan responden terhadap hubungan antara individu	27	9	7	0	0	43
		62,79	20,93	16,28	0	0	100
3	Tanggapan responden terhadap pembagian tugas	26	12	5	0	0	43
		60,47	27,91	11,63	0	0	100
4	Tanggapan responden terhadap kemajuan teknologi	20	18	5	0	0	43
		46,51	41,86	11,63	0	0	100
5	Tanggapan responden terhadap hubungan bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi dengan teknologi	19	19	5	0	0	43
		44,19	44,19	11,63	0	0	100
	Jumlah	120	67	28	0	0	215
	Persentase (%)	55,81	31,16	13,02	0,00	0,00	100,00

Sumber : Olahan Data 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang karakteristik organisasi (struktur organisasi dan teknologi) dan dituangkan dalam Tabel V.4 dapat dilihat 55,81% responden menyatakan sangat setuju, 31,16% responden yang menyatakan setuju dan 13,02% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan wewenang dan tanggung jawab, hubungan antara individu, pembagian tugas, kemajuan teknologi dan hubungan bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi dengan teknologi.

2. Karakteristik Lingkungan

Menurut Vernon (199 : 204) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi banyak faktor, seperti : lingkungan kerja. Lingkungan kerja memang sangat berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan. Memang dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik membutuhkan biaya yang relatif tinggi, untuk itu harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Untuk karakteristik lingkungan sendiri yang ada pada PT. Mega Auto Finance ini seperti adanya pertukaran udara (AC), kemudian tempat dan lingkungan kerja nya nyaman karena semua karyawan menjaga kebersihan dan kesetabilan lingkungan kerja mereka, sehingga dalam melakukan aktifitas kerja mereka tidak begitu terganggu.

Pada variabel karakteristik lingkungan ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.5.

Tabel V.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Lingkungan

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap interaksi antar pegawai	24	4	15	0	0	43
		55,81	9,3	34,88	0	0	100
2	Tanggapan responden terhadap suasana yang kondusif	28	1	14	0	0	43
		65,12	2,33	32,56	0	0	100
3	Tanggapan responden terhadap tingkat keamanan kerja	25	15	3	0	0	43
		58,14	34,88	6,98	0	0	100
4	Tanggapan responden terhadap kebersihan lingkungan	22	11	10	0	0	43
		51,16	25,58	23,26	0	0	100
5	Tanggapan responden terhadap tempat lingkungan kerja didukung dengan pertukaran udara yang baik	18	22	3	0	0	43
		41,86	51,16	6,98	0	0	100
Jumlah		117	53	45	0	0	215
Persentase (%)		54,42	24,65	20,93	0,00	0,00	100,00

Sumber : Olahan Data 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang karakteristik lingkungan dan dituangkan dalam Tabel V.5 dapat dilihat 54,42% responden menyatakan sangat setuju, 24,65% responden yang menyatakan setuju dan 20,93% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan interaksi antar pegawai, interaksi antar pegawai, tingkat keamanan kerja, kebersihan lingkungan dan tempat lingkungan kerja didukung dengan pertukaran udara yang baik.

3. Karakteristik Pekerja

Menurut Miffha Toha (2004 : 120) karakteristik pekerja sering disebut dengan karakteristik individu (sifat manusia), dimana sifat manusia berbeda-beda sehingga dalam suatu organisasi perlu adanya kerja sama dalam pekerjaan.

Karakteristik pekerja memiliki tujuan dan pandangan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda disetiap individunya. Individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa keterkaitan pada organisasi dan prestasi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektivitas mustahil tercapai.

Untuk karakteristik pekerja yang ada di PT. Mega Auto Finance yaitu dari masing-masing individu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan yang telah ditempatkan diposisi yang ada pada struktur organisasi di PT. MAF tersebut seperti kepala cabang (orang yang dituntut oleh direktur utama untuk membantu penyelesaian tugas perusahaan), koordinator AO (Accounting Officer yang bertugas mensurvei kelayakan konsumen untuk diberikan kredit yaitu dari segi penghasilan dan kelengkapan berkas), koordinator pos (berfungsi untuk mengontrol pekerjaan AO dan koordinator pos), koordinator kolektor (yang bertugas menagih angsuran untuk konsumen yang mengalami penunggakan diatas satu hari), administrasi (yang berfungsi menginput dan mengecek kelengkapan yang masuk dari setiap bagian AO dan kolektor).

Pada variabel karakteristik pekerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.6.

Tabel V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerja

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap peraturan dan norma	24	16	3	0	0	43
		55,81	37,21	6,98	0	0	100
2	Tanggapan responden terhadap tingkat kedisiplinan	25	7	11	0	0	43
		58,14	16,28	25,58	0	0	100
3	Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan baik	27	9	7	0	0	43
		62,79	20,93	16,28	0	0	100
4	Tanggapan responden terhadap hubungan kerja sama antar karyawan sudah baik	20	12	11	0	0	43
		46,51	27,91	25,58	0	0	100
5	Tanggapan responden terhadap hubungan kekeluargaan antar karyawan dan atasan	12	20	11	0	0	43
		27,91	46,51	25,58	0	0	100
Jumlah		108	64	43	0	0	215
Persentase (%)		50,23	29,77	20,00	0,00	0,00	100,00

Sumber : Olahan Data 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang karakteristik pekerja dan dituangkan dalam Tabel V.6 dapat dilihat 50,23% responden menyatakan sangat setuju, 29,77% responden yang menyatakan setuju dan 20% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan peraturan dan norma, tingkat kedisiplinan, pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan baik, hubungan kerja sama antar karyawan sudah baik dan hubungan kekeluargaan antar karyawan dan atasan.

4. Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen

Menurut Mec Brayde (2003 : 190) berpendapat bahwa perusahaan harus mampu merumuskan kebijakan yang mampu mengakomodir perbedaan, kepentingan antara individu dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen dibutuhkan suatu organisasi untuk mewujudkan suatu keberhasilan melalui perencanaan koordinasi sehingga dapat memperlancar kegiatan yang dituju kearah sasaran.

Untuk kebijaksanaan dan praktek manajemen yang diterapkan di PT. Mega Auto Finance tersebut seperti adanya kebijaksanaan dalam melihat kondisi pekerjaan, seperti adanya kesalahan maka langkah apa yg harus diambil untuk memperbaikinya. Selain itu juga merupakan fokus perhatian terhadap tanggungjawab sosial organisasi.

Pada variabel kebijaksanaan dan praktek manajemen ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.7.

Tabel V.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebijakan dan Praktek Manajemen

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap kebijaksanaan yang diterapkan	11	24	8	0	0	43
		25,58	55,81	18,6	0	0	100
2	Tanggapan responden terhadap respon karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan	13	18	12	0	0	43
		30,23	41,86	27,91	0	0	100
3	Tanggapan responden terhadap praktek manajemen	17	21	5	0	0	43
		39,53	48,84	11,63	0	0	100
4	Tanggapan responden terhadap sistem manajemen	17	17	9	0	0	43
		39,53	39,53	20,93	0	0	100
5	Tanggapan responden terhadap kebijaksanaan dapat mengatasi hambatan-hambatan	9	19	15	0	0	43
		20,93	44,19	34,88	0	0	100
	Jumlah	67	99	49	0	0	215
	Persentase (%)	31,16	46,05	22,79	0,00	0,00	100,00

Sumber : Olahan Data 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kebijaksanaan dan praktek manajemen dan dituangkan dalam Tabel V.7 dapat dilihat 31,16% responden menyatakan sangat setuju, 46,05% responden yang menyatakan setuju dan 22,79% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan kebijaksanaan yang diterapkan, respon karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan, praktek manajemen, sistem manajemen dan kebijaksanaan dapat mengatasi hambatan-hambatan.

5. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi menurut M. Richard Steers (2001 : 204) pada dasarnya efektivitas organisasi adalah efektivitas individu para anggotanya dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Jadi efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya, tanpa ada pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Efektifitas organisasi yang ada di PT. Mega Auto Finance yaitu seperti melihat sekaligus menjaga hubungan antar karyawan, kemudian mewujudkan visi dan misi PT. Mega Auto Finance dengan menjalankan keempat karakteristik yang ada, seperti karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijaksanaan dan praktek manajemen.

Pada variabel efektifitas organisasi ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.8.

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektivitas Organisasi

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Tanggapan responden terhadap hubungan bagian-bagian yang ada dalam organisasi terjalin dengan baik	5	35	3	0	0	43
		11,63	81,4	6,98	0	0	100
2	Tanggapan responden terhadap keadaan lingkungan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja sangat baik	15	20	8	0	0	43
		34,88	46,51	18,6	0	0	100
3	Tanggapan responden terhadap penyelesaian masalah	11	25	7	0	0	43
		25,58	58,14	16,28	0	0	100
4	Tanggapan responden terhadap kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam perusahaan	11	23	9	0	0	43
		25,58	53,49	20,93	0	0	100
5	Tanggapan responden terhadap azas-azas dalam bidang organisasi	7	27	9	0	0	43
		16,28	62,79	20,93	0	0	100
	Jumlah	49	130	36	0	0	215
	Persentase (%)	22,79	60,47	16,74	0,00	0,00	100,00

Sumber : Olahan Data 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang efektivitas organisasi dan dituangkan dalam Tabel V.8 dapat dilihat 22,79% responden menyatakan sangat setuju, 60,47% responden yang menyatakan setuju dan 16,74% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan hubungan bagian-bagian yang ada dalam organisasi terjalin dengan baik, keadaan lingkungan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja sangat baik, penyelesaian masalah, kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam perusahaan dan azas-azas dalam bidang organisasi.

5.3. Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Cronbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6 Ghazali, (2006:42).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel V.9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Efektivitas Organisasi (Y)	5	0,688	Reliabel
2	Karakteristik Organisasi (X1)	5	0,608	Reliabel
3	Karakteristik Lingkungan (X2)	5	0,606	Reliabel
4	Karakteristik Pekerja (X3)	5	0,651	Reliabel
5	Kebijaksanaan dan Praktek manajemen (X4)	5	0,602	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2011

Pada tabel V.9 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel efektivitas organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen adalah 0,688, 0,608, 0,606, 0,651, 0,602 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dan r hitung untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dengan ketentuan apabila r hitung $>$ r tabel, maka dikatakan valid. (ghozali, 2006). Dalam penelitian ini sampel berjumlah 43 maka $df = 43 - 2 = 41$ dengan nilai r tabel 0,254.

Hasil Uji Validitas

Tabel V.10 : Uji Validitas

Variabel	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X1	x1.1	0,637	0,254	0,05	Valid
	x1.2	0,587	0,254	0,05	Valid
	x1.3	0,517	0,254	0,05	Valid
	x1.4	0,636	0,254	0,05	Valid
	x1.5	0,753	0,254	0,05	Valid
X2	x2.1	0,788	0,254	0,05	Valid
	x2.2	0,791	0,254	0,05	Valid
	x2.3	0,349	0,254	0,05	Valid
	x2.4	0,637	0,254	0,05	Valid
	x2.5	0,402	0,254	0,05	Valid
X3	x3.1	0,549	0,254	0,05	Valid
	x3.2	0,639	0,254	0,05	Valid
	x3.3	0,795	0,254	0,05	Valid
	x3.4	0,624	0,254	0,05	Valid
	x3.5	0,626	0,254	0,05	Valid
X4	x4.1	0,692	0,254	0,05	Valid
	x4.2	0,612	0,254	0,05	Valid
	x4.3	0,508	0,254	0,05	Valid
	x4.4	0,688	0,254	0,05	Valid
	x4.5	0,606	0,254	0,05	Valid
Y	y1	0,507	0,254	0,05	Valid
	y2	0,753	0,254	0,05	Valid
	y3	0,784	0,254	0,05	Valid
	y4	0,764	0,254	0,05	Valid
	y5	0,490	0,254	0,05	Valid

Sumber : Data Olahan 2011

Pada tabel V.10 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, diketahui bahwa semua item variabel memiliki koefisien korelasi atau r hitung

diatas nilai r tabel, ini menunjukkan bahwa semua item variabel tersebut valid karena nilai semua r hitung > r tabel 0,254.

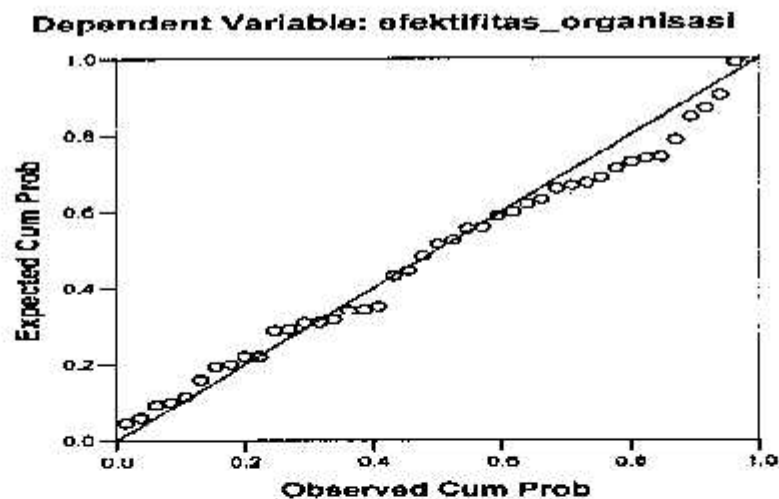
5. 4. Uji Normalitas Data Penelitian

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.1.

Gambar V.1

Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

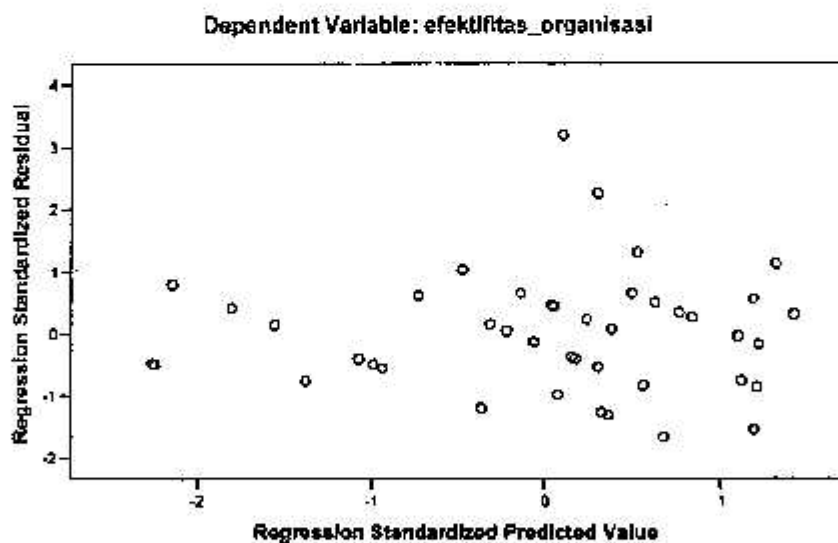


5.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar V.2.

Gambar V.2
Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas
Scatterplot



Pada gambar V.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel V.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.582	.538	1,426	1,626

a. Predictors: (Constant), k_praktek_mgt, k_pekerja, k_organisasi, k_lingkungan

b. Dependent Variable: efektivitas_organisasi

Pada tabel V.11 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,626 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikonearitas disimpulkan seperti pada Tabel V.12

Tabel V.12 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,046	4,232		,956	,345		
	k_organisasi	,028	,107	,030	,259	,797	,843	1,186
	k_lingkungan	-,015	,097	-,017	-,150	,882	,821	1,218
	k_pekerja	,634	,095	,752	6,682	,000	,862	1,160
	k_praktek_m	,114	,098	,122	1,157	,255	,988	1,013

a. Dependent Variable: efektivitas_organisasi

Pada Tabel V.12 terlihat bahwa variabel karakteristik organisasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,843 dan nilai VIF 1,186, karakteristik lingkungan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,821 dan nilai VIF 1,218, karakteristik pekerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,862 dan nilai VIF 1,160, kebijakan dan praktek manajemen mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,988 dan nilai VIF 1,013. Nilai VIF semua variabel < 10 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas dan dari nilai Tolerance terlihat semua variabel mendekati angka 1 yang menyatakan bebas dari multikolinearitas.

5.6 Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan efektivitas organisasi sebagai variabel dependen dan karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen sebagai

variabel independen. Hasil regresi seperti yang tercantum dalam Tabel V.13 di bawah.

Tabel V.13 Hasil Regresi

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,046	4,232		,956	,345		
	k_organisasi	,028	,107	,030	,259	,797	,843	1,186
	k_lingkungan	-,015	,097	-,017	-,150	,882	,821	1,218
	k_pekerja	,634	,095	,752	6,662	,000	,862	1,160
	k_praktek_m	,114	,098	,122	1,157	,255	,988	1,013

a. Dependent Variable: efektivitas_organisasi

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

$$Y = 4,046 + 0,028X_1 - 0,015X_2 + 0,634X_3 + 0,114X_4 + e$$

1. Konstanta sebesar 4,046 menyatakan bahwa jika tidak ada karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen maka nilai efektivitas organisasi akan tetap sebesar 4,046. (santoso,2006:87).
2. Koefisien regresi 0,028 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai karakteristik organisasi maka akan meningkatkan efektivitas organisasi sebesar 0,028.(santoso,2006:87).
3. Koefisien regresi - 0,015 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai karakteristik lingkungan maka akan mengurangi efektivitas organisasi sebesar 0,015.(santoso,2006:87).

4. Koefisien regresi 0,634 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai karakteristik pekerja maka akan meningkatkan efektifitas organisasi sebesar 0,634.(santoso,2006:87).
5. Koefisien regresi 0,114 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai karakteristik kebijakan dan praktek manajemen maka akan meningkatkan efektifitas organisasi sebesar 0,114.(santoso,2006:87).

5.7 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik.

Tabel V.14 Hasil Regresi

Coefficients								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,046	4,232			,956	,345		
k_organisasi	,028	,107	,030		,259	,797	,843	1,186
k_lingkungan	-,015	,097	-,017		-,150	,882	,821	1,218
k_pekerja	,634	,095	,752		6,662	,000	,862	1,160
k_praktek_m	,114	,098	,122		1,157	,255	,988	1,013

a. Dependent Variable: efektifitas_organisasi

A. Faktor Karakteristik Organisasi

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik organisasi adalah 0,259 dengan tingkat signifikan 0,797. karena $0,797 > 0,05$ maka karakteristik organisasi tidak mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

B. Faktor Karakteristik Lingkungan

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik lingkungan adalah -0,150 dengan tingkat signifikan 0,882. karena $0,882 > 0,05$ maka karakteristik lingkungan tidak mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

C. Faktor Karakteristik Pekerja

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik pekerja adalah 6,662 dengan tingkat signifikan 0,000. karena $0,000 < 0,05$ maka karakteristik pekerja mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

D. Faktor Kebijakan dan Praktek Manajemen

Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel kebijakan dan praktek manajemen adalah 1,157 dengan tingkat signifikan 0,225. karena $0,225 > 0,05$ maka kebijakan dan praktek manajemen tidak mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

2. Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel V.15 : Hasil Uji F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,775	4	26,944	13,246	,000 ^a
	Residual	77,295	38	2,034		
	Total	185,070	42			

a. Predictors: (Constant), k_praktak_mgt, k_pekerja, k_organisasi, k_lingkungan

b. Dependent Variable: efektifitas_organisasi

Pada Tabel V.15 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,246 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

3. Koefisien Determinasi (R^2) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel V. 16.

Tabel V.16 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,582	,538	1,426	1,626

a. Predictors: (Constant), k_praktek_mgt, k_pekerja, k_organisasi, k_lingkungan

b. Dependent Variable: efektifitas_organisasi

Tabel V.16 menunjukkan nilai R sebesar 0,763, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 yang artinya 53,8% dari

karakteristi organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), sedangkan sisanya ($100\% - 53,8\% = 46,2\%$) dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik organisasi adalah 0,259 dengan tingkat signifikan 0,797. karena $0,797 > 0,05$ maka karakteristik organisasi tidak mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).
- b. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik lingkungan adalah -0,150 dengan tingkat signifikan 0,882. karena $0,882 > 0,05$ maka karakteristik lingkungan tidak mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).
- c. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel karakteristik pekerja adalah 6,662 dengan tingkat signifikan 0,000. karena $0,000 < 0,05$ maka karakteristik pekerja mempengaruhi efektifitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).
- d. Berdasarkan uji T didapat T hitung variabel kebijakan dan praktek manajemen adalah 1,157 dengan tingkat signifikan 0,225. karena $0,225$

$> 0,05$ maka karakteristik organisasi tidak mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,246 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).
3. Nilai R sebesar 0,763, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena $R > 0,5$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 yang artinya 53,8% dari karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF).

6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik pekerja mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Mega Auto Finance (MAF), oleh karena itu diharapkan kepada pihak perusahaan agar memberikan perhatian khusus terhadap karakteristik pekerja.
2. Karakteristik Organisasi

Dalam struktur dan teknologi pada karakteristik organisasi yang meliputi koordinasi pada kegiatan-kegiatan, pembagian tugas pada unit operasi, standarisasi aktivitas, kemajuan teknologi, perawatan mesin dan peralatan

serta cara penggunaannya masih kurang baik dan harus diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan agar setiap diri karyawan mempunyai rasa tanggung jawab tinggi pada pekerjaannya, sehingga pencapaian efektifitas organisasi dapat tercapai dengan baik.

3. Karakteristik Lingkungan

Pihak perusahaan juga harus memperhatikan kebersihan perusahaan dan pertukaran udara di ruang kerja para karyawannya, agar karyawan dalam melakukan pekerjaan merasa nyaman, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

4. Karakteristik Pekerja

Dalam karakteristik pekerja pihak perusahaan harus memperhatikan tingkat penyelesaian pekerjaan setiap karyawannya, ini merupakan faktor yang penting karena pencapaian efektifitas organisasi tergantung pada pencapaian penyelesaian pekerjaan di setiap karyawan perusahaan tersebut. Dan perusahaan juga memperhatikan hubungan kerja sama antar karyawan dan atasan agar informasi yang disampaikan tepat sasaran sehingga dalam pencapaian efektifitas organisasi tidak sulit.

5. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Pihak perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi kebijakan yang dikeluarkan, agar kebijakan yang dikeluarkan sesuai dengan sasaran yang dituju. Sehingga karyawan mampu bekerja seefektif mungkin sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan.

6. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektifitas organisasi untuk lebih mengembangkan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrawijaya, *Prilaku Organisasi*, Sinar Biru Algensindo, Bandung, 2000
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Gahlia Indonesia, Jakarta 2000
- Anthony, Dearden & Bedford, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Binarupa Aksara, Jakarta Barat, 2000
- Donald Weiss, *Prilaku Organisasi*, Binarupa Aksara Amacom, Jakarta, 1999
- Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen (penerjemah Drs. A. Hasymi Ali)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- FX. Soedjadi, *Analisis Manajemen Modern Kerangka Pikir dan Beberapa Pokok Aplikasinya*, CV. H. Masagung, Cetakan Ke-2, Jakarta, 2002
- Huseian Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi 2, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- Indrajaya, *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 2003
- Jurnal Ilmiah "Manajemen dan Bisnis Program Study Manajemen" Fakultas Ekonomi University Mumadia Sumatra Utara
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pngertian dan Maslah*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- Mifha Thoha, *Prilaku Organisasi (konsep dasar dan aplikasi)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung 2002

Musselman Vernon and Jacsan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi ke-9, Erlangga, Jakarta 1999

Moestic Wiriadjilhardja, *Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999

M. Richard Steers, *Efektifitas Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2001

Pradjudi Admosudirjo, *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*, Jakarta 2000

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 2001

S. Hessel Nogi Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta, 2000

Septi Winarsih, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2005

Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003

Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta, 2006

Tedjasutisna, *Administrasi Perkantoran*, Armico, Bandung 1999

Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2006

J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana. Jakarta, 2004

Miftah Toha, *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

Soehardi Sigit, *Perilaku Organisasi*, BPFE UST, yogyakarta, 2003

John M. Ivancevich dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta, 2007